

رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

دکتر سعید رجایی پور*، سوسن بهرامی**

*استادیار گروه مدیریت آموزشی - دانشگاه اصفهان، **دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی - دانشگاه اصفهان

تاریخ دریافت: ۸۶/۷/۲۸ تاریخ تایید: ۸۷/۳/۲۵

چکیده:

زمینه و هدف: منابع انسانی مهمترین و با ارزش ترین منابع یک سازمان محسوب می شوند. وضوح و شفافیت نقش، می تواند موجب رضایت و احساس دلگرمی و مفید بودن فرد و در نهایت انجام بهتر و دقیق تر کارها شود. این مطالعه به منظور بررسی رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شده است.

روش بررسی: برای انجام این مطالعه توصیفی-تحلیلی ۱۴۴ نفر با استفاده از روش طبقه ای تصادفی از بین کلیه کارکنان دانشکده های پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۴۰۱ نفر) انتخاب شدند. اطلاعات با استفاده از دو پرسشنامه ی شفافیت نقش و تعهد شغلی جمع آوری گردید. روایی پرسشنامه ها با روش روایی محتوا و پایایی آنها با روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. داده ها با استفاده از آزمون های آماری t تک متغیره، ضریب همبستگی پیرسون و χ^2 هتلینگ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: بر اساس یافته های پژوهش میانگین نمرات حاصل از پرسشنامه شفافیت نقش ($2/76 \pm 0/52$) و تعهد شغلی ($3/39 \pm 0/41$) بالاتر از حد متوسط بود ($P < 0/01$). میزان شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان بالاتر از حد متوسط و رابطه بین آن دو نیز معنی دار و مثبت بود ($r = 0/31$). بین شفافیت نقش با کلیه ابعاد چهارگانه تعهد شغلی (وابستگی حرفه ای، وابستگی سازمانی، پایداری به ارزش های کار و مشارکت شغلی) ارتباط معنی دار و مثبت مشاهده شد ($P < 0/05$).

نتیجه گیری: وضوح و شفافیت نقش، منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان و در نهایت تغییر پینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت. این امر خود منجر به تعهد شغلی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمان خواهد شد.

واژه های کلیدی: تعهد شغلی، شفافیت نقش، وابستگی حرفه ای، وابستگی سازمانی، مشارکت شغلی.

مقدمه:

نگرش و علایق کارکنان نسبت به شغل و وظیفه خودشان و یکی از مفاهیم تعیین کننده علاقه کارکنان، پذیرش شغل خود و اهداف و ارزشهای سازمان است. میل و رضایت کارکنان باعث کوشش آنها در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت خود در سازمان می شود. همچنین رضایت شغلی بر پایداری و تعهد آنها می افزاید. تعهد شغلی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست، بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان

اثربخشی یک سازمان مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت کاری مناسب است. نیروی انسانی مهمترین درون داد سازمان محسوب می شود (۱) و در سازمان های آموزشی انسان اهمیت ویژه ای دارد، زیرا در تمام مراحل این سیستم اعم از درون داد، فرآیند و برون داد نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان ها رشد همه جانبه انسان است. احساس کارکنان از شرایط کاری خود بر عادات کاری آنها اثر می گذارد و یکی از جنبه هایی که منبع احساس رضایت می باشد،

^۱نویسنده مسئول: اصفهان- خیابان هزار جریب- دانشگاه اصفهان- دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی- گروه مدیریت آموزشی- تلفن: ۰۳۱۱-۷۹۳۲۵۵۳

E-mail: bahrani837@gmail.com

علاقه‌مندی خود نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند (۲).

تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین‌کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می‌شوند. از جمله، وابستگی حرفه‌ای که بر علاقه و رضایت شاغل به شغلش (۳) و وابستگی سازمانی که مصداق ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت‌های سازمان است (۴) و پایبندی به ارزش‌های کار که بر میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند، دلالت دارد (۵) و سرانجام مشارکت شغلی که شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی است که از شغل آنان انتظار می‌رود (۶). لیکن برای افزایش تعهد شغلی و سازگاری رفتار با انتظارات سازمان یکی از عوامل مؤثر، ایفای صحیح نقش است به طوری که فرد در وهله اول آن را به خوبی بشناسد تا بتواند از عهده‌ی انجام آن به خوبی برآید (۷).

از طرف دیگر، نقش به رفتاری اطلاق می‌شود که دیگران از فردی که در پایگاه معینی قرار گرفته و یا احراز کرده است انتظار دارند و نقش‌های مناسب به صورت بخشی از فرآیند اجتماعی شدن و جامعه‌پذیری به فرد آموخته می‌شود و فرد آنها را می‌پذیرد. نقش، جنبه پویای یک منصب، مقام و یا پایگاه موجود در یک نهاد است. تئوری نقش Getzels & Guba در باره انتظارات فرد از نقش خود، انتظارات دیگران از فرد و چگونگی ادراک انتظارات دیگران از فرد اظهار نظر می‌کند. انتظار خود از نقش به معنای اینکه فرد صاحب نقش چه توقعاتی از خود دارد و یک نقش جدید چه انتظاراتی برای او ایجاد می‌کند در حالی که انتظارات دیگران از نقش بر قبول کردن، دارا شدن یا اجبار به پذیرش یک نقش که منجر به بیان انتظاراتی از سوی دیگران به صاحب نقش جدید می‌شود، دلالت دارد. لیکن نحوه ادراک انتظارات دیگران از نقش فرد به این مفهوم است که فرد صاحب منصب و دارنده نقش،

چگونه ادراکات، توقعات و انتظارات دیگران را برداشت می‌کند و با چه دیدگاهی به آن می‌نگرد و چگونه با آنها برخورد می‌کند (۸). تئوری نقش بر شفافیت نقش تاکید دارد و شفافیت نقش بر بیان صریح و مشخص انتظارات دلالت دارد و می‌تواند احساس رضایت انجام کار، حس مفید بودن برای شاغل، احساس دلگرمی و میل به ماندن در سازمان را در فرد ایجاد کند. در این مقاله، شفافیت نقش بر اساس تئوری Getzels & Guba بررسی می‌شود.

در مطالعه‌ای که توسط Lyons و همکاران در دانشگاه میشیگان انجام گرفت نتایج نشان داد که رابطه مستقیمی بین شفافیت نقش و رضایت شغلی و در نهایت تعهد شغلی و احساس مفید بودن و دلگرمی کارکنان وجود دارد (۹). Lang و همکاران نیز نشان دادند که ارتباط مثبتی بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان وجود دارد (۱۰). همچنین در پژوهشی که توسط Mcenrue در دانشگاه کالیفرنیا بر روی ۳۴۰ نفر از مدیران عملیاتی انجام گرفت نتایج نشان داد که بین شفافیت نقش و عملکرد شغلی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد (۱۱). Chang و همکاران نیز نشان دادند که رابطه‌ی منفی بین ابهام در نقش کارکنان و تعهد شغلی عملکرد آنان وجود دارد (۱۲).

در پژوهشی که توسط Lee و همکارانش انجام شد نتایج نشان داد که نه تنها بین تعهد شغلی و وضوح ویژگی‌های شغلی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد، بلکه بین ویژگی‌ها و وضوح نقش و ابعاد چهارگانه تعهد شغلی (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش‌های کار و مشارکت شغلی) رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد (۱۳). پژوهشی که به منظور بررسی میزان تعهد شغلی معلمان ابتدایی و متوسطه شهر بناب انجام گرفت، نشان داد بین تعهد شغلی معلمان و محل خدمت آنان رابطه معنی داری وجود داشته است. همچنین در مورد ابعاد چهارگانه تعهد شغلی، بیشترین رتبه مربوط به مولفه پایبندی به

شغلی کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد.

روش بررسی:

برای انجام این مطالعه توصیفی همبستگی، لیست اسامی کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۸۶-۱۳۸۵ از مدیریت آمار و اطلاع رسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اخذ گردید. مجموعاً ۴۰۱ نفر به عنوان جامعه آماری (دانشکده پزشکی، دندان پزشکی، داروسازی، بهداشت، مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی، توان بخشی) مورد بررسی قرار گرفتند. نمونه گیری به روش طبقه ای- تصادفی انجام گرفت و حجم نمونه ۱۴۴ نفر تعیین گردید. ابزار گردآوری اطلاعات، دو پرسشنامه بود. پرسشنامه محقق ساخته شفافیت نقش که مشتمل بر ۲۴ سؤال بسته پاسخ و پرسشنامه استاندارد تعهد شغلی که مشتمل بر ۴۰ سؤال بسته پاسخ در زمینه وابستگی حرفه ای، وابستگی سازمانی، پایداری به ارزش های کار و مشارکت شغلی بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت بود.

روایی پرسشنامه ها از طریق روایی صوری و محتوایی و با تایید اساتید و اعضای هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان انجام شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ با اجرای مطالعه مقدماتی در بین ۳۰ نفر از جامعه آماری به میزان $I=0/90$ برای پرسشنامه شفافیت نقش $I=0/83$ برای پرسشنامه تعهد شغلی برآورد گردید. سپس تعداد ۱۴۴ پرسشنامه در بین کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان قرار گرفت و در نهایت تعداد ۱۲۸ پرسشنامه جمع آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آماری نظیر درصد، میانگین، واریانس و انحراف معیار و برای مقایسه و بررسی میزان ارتباط متغیرها از آزمون t تک متغیره، ضریب

ارزش های کار و کمترین رتبه مربوط به مولفه وابستگی حرفه ای بود (۱۴). در پژوهشی که توسط King و همکاران در دانشگاه پترزبورگ آمریکا به منظور اجتماعی کردن کارمندان جدید برای سازگاری با فرهنگ سازمانی و نیز برای مشخص کردن روش هایی که مدیر کارکنان خود را با نقششان آشنا نماید، انجام دادند، دریافتند که ارتباط مثبتی بین وضوح نقش و تعهد شغلی وجود دارد (۱۵). Palish و همکاران در پژوهشی بر روی ۱۸۵۹ نفر از مدیران پانزده شرکت در اروپا، آمریکا و کانادا، نشان دادند که تعهد شغلی ارتباط مستقیمی با شفافیت نقش داشته و نیز ارتباط مثبتی بین ابعاد چهارگانه تعهد شغلی و شفافیت نقش وجود دارد. آنان نشان دادند که در صورت مشخص بودن انتظارات افراد از کار خود و نیز مدیران از کار آنان می توان به تعهد شغلی بیشتری دست یافت (۱۶). Bliese و همکاران در مطالعه ای به منظور راههای مقابله با استرس های شغلی کارکنان در سازمان ها دریافتند که: بایستی نقش کارکنان دقیقاً تعریف و به وضوح مشخص گردد (۱۷). در مطالعه ای که Klein و همکاران بر روی کارکنان ستادی موسسات آموزشی دولتی آمریکا جهت اجتماعی کردن افراد تازه استخدام انجام دادند، مشخص شد که افراد تازه استخدام بایستی با عوامل مربوط به شغل خود آشنایی کامل داشته باشند تا بتوانند به رضایت شغلی و تعهد سازمانی دست یابند. نتایج نشان داد که شفافیت نقش و تعهد شغلی و رضایت شغلی ارتباط مستقیمی با یکدیگر دارند. بطوری که اگر در بدو استخدام اشخاص نقش مشخصی برای آنها تعریف شود می توان انتظار داشت که آنها نسبت به کار خود تعهد بیشتری پیدا کنند (۱۸).

با توجه به اینکه مدیریت ها نقش اساسی در ایجاد تعهد شغلی کارکنان محسوب می شوند این مطالعه با هدف تعیین رابطه شفافیت نقش و تعهد

همبستگی پیرسون، t^2 هتلینگ و آزمون توکی استفاده شد.

یافته ها:

در این مطالعه ۱۳/۹ درصد از پاسخگویان کمتر از ۳۰ سال، ۴۳/۵ درصد آنها بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۲/۶ درصد از پاسخگویان ۴۱ سال به بالا بوده اند. ۹/۸ درصد از پاسخگویان زیر دیپلم، ۴۰/۷ درصد از پاسخگویان دیپلم، ۲۴/۴ درصد از پاسخگویان فوق دیپلم، ۱۹/۵ درصد از پاسخگویان لیسانس و ۵/۷ درصد از پاسخگویان دارای مدرک فوق لیسانس بوده اند. ۱۹/۲ درصد از پاسخگویان کمتر از ۱۰ سال، ۵۸/۳ درصد از پاسخگویان ۱۰ تا ۲۰ سال، ۲۲/۵ درصد از پاسخگویان بالای ۲۱ سال سابقه خدمت داشته اند. ۲۲/۶۶ درصد از پاسخگویان در دانشکده پرستاری، ۱۹/۵۳ درصد در دانشکده دندانپزشکی، ۱۴/۰۶ درصد در دانشکده بهداشت، ۷/۸۱ درصد در دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی و ۳/۱۳ درصد از آنان در دانشکده توانبخشی مشغول به کار بوده اند.

نتایج پژوهش نشان داد که میانگین نمرات حاصل از پرسشنامه شفافیت نقش (۲/۷۶±۰/۵۲)، نمره‌ای بالاتر از حد متوسط بوده، میانگین حاصله، کسب ۷۵ درصد از نمره مربوطه را نشان می‌دهد. نتایج نشان داد که، t مشاهده شده (۵/۶۸) از مقدار بحرانی جدول بزرگتر می باشد ($P \leq ۰/۰۱$). بنابراین میزان شفافیت نقش در بین کارکنان بیش از سطح متوسط بوده است. این بدان معناست که نمره سؤالات پرسشنامه در سطح معنی‌دار $P \leq ۰/۰۱$ قرار گرفته و آزمون t معنی‌دار و میانگین حاصله از میانگین فرضی ۲/۵ نمره بالاتر بوده و نمره کارکنان به سؤالات پرسشنامه در حد یک انحراف معیار بالاتر از میانگین قرار گرفته است و کسب نمره بالاتر از متوسط را برای کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نشان داده است.

میانگین نمرات حاصل از پرسشنامه تعهد شغلی (۳/۳۹±۰/۴۱)، نیز نمره‌ای بالاتر از حد متوسط بوده و میانگین حاصله، کسب ۱۳۹ درصد از نمره ۲۰۰ که نمره کل پرسشنامه است را نشان می‌دهد.

t مشاهده شده (۱۰/۸۲) از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بود $P < ۰/۰۱$ و آزمون t معنی‌دار و میانگین حاصله از میانگین فرضی ۳ بالاتر بوده و نمره کارکنان به سؤالات پرسشنامه تعهد شغلی در حد یک انحراف معیار بالاتر از میانگین قرار گرفته و کسب نمره بالاتر از متوسط را برای کارکنان دانشکده ها را نشان داد. بنابراین میزان تعهد شغلی در بین کارکنان بیش از سطح متوسط بوده است.

بین شفافیت نقش کارکنان و تعهد شغلی آنها رابطه مستقیم وجود دارد ($r=۰/۳۱$) و ۹/۷۳ درصد از واریانس نمرات شفافیت نقش و تعهد شغلی مشترک بود. در بررسی رابطه بین شفافیت نقش کارکنان و ابعاد چهارگانه آن مشخص شد بین شفافیت نقش کارکنان و وابستگی سازمانی آنها رابطه وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که ۷/۵۱ درصد از واریانس نمرات شفافیت نقش و وابستگی سازمانی مشترک است. از طرفی بین شفافیت نقش کارکنان و وابستگی حرفه‌ای آنها رابطه وجود داشت ($P < ۰/۰۱$). ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که ۸/۱۸ درصد از واریانس نمرات شفافیت نقش و وابستگی حرفه‌ای مشترک است. بنابراین بین شفافیت نقش کارکنان و پایداری به ارزش‌های کار آنها رابطه وجود داشت ($P < ۰/۰۵$). ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که ۴/۵۸ درصد از واریانس نمرات شفافیت نقش و پایداری به ارزش‌های کار مشترک است. بین شفافیت نقش کارکنان و مشارکت شغلی آنها رابطه وجود داشت ($P < ۰/۰۱$). ضریب تعیین نیز نشان می‌دهد که ۶/۲۵ درصد از واریانس نمرات شفافیت نقش و مشارکت شغلی مشترک است.

جدول شماره ۱: مقایسه زوجی میانگین های ابعاد ۴ گانه تعهد شغلی بر مبنای آزمون توکی

مقایسه ابعاد تعهد شغلی	اختلاف میانگین	t	P
وابستگی سازمانی و وابستگی حرفه ای	-۰/۱۲	-۰/۳	۰/۷۶۵
وابستگی سازمانی و پایداری به ارزشهای کار	-۰/۷۶	-۱/۸۲	۰/۰۷۱
وابستگی سازمانی و مشارکت شغلی	-۰/۱۳	-۳/۴۴	۰/۰۰۱
وابستگی حرفه ای و پایداری به ارزشهای کار	-۰/۰۶۴	-۱/۴۵	۰/۱۵۰
وابستگی حرفه ای و مشارکت شغلی	-۰/۱۱	-۲/۵۵	۰/۰۱۲
پایداری به ارزشهای کار و مشارکت شغلی	-۰/۰۵۱	-۱/۳۳	۰/۱۸۶

درجه آزادی: ۱۲۷

به ماندن در سازمان و احساس مفید بودن را برای فرد ایجاد می کند که در نهایت باعث رضایت مشتریان سازمان و تغییر بینش کلی و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود خواهد شد.

یافته های حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه شفافیت نقش نشان داد، میانگین و انحراف معیار آن بالاتر از حد متوسط بود. بر اساس نظرات Rabbins وضوح نقش، احساس رضایت و مفید بودن، ایجاد دلگرمی و میل به ماندن در سازمان ایجاد می کند. نقش جنبه پویایی یک منصب، مقام یا پایگاه موجود در یک نهاد است. انتظار فرد از نقش به معنای این است که صاحب نقش چه توقعاتی از خود دارد و نقش چه انتظاراتی برای او ایجاد می کند پس شفافیت نقش می تواند سبب رضایت شغلی کارکنان و تعهد شغلی هر چه بیشتر فرد به سازمان شود (۱). همچنین Balis و همکارانش نیز نتیجه گرفته بودند که نقش کارکنان باید دقیقاً تعریف و بوضوح مشخص گردد (۱۷).

همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه و تعهد شغلی نشان داد، میانگین و انحراف معیار آن نیز بالاتر از حد متوسط بود. از طرفی یافته ها نشان دهنده آن بود که میزان شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان بالاتر از متوسط بوده و رابطه بین آن دو نیز معنی دار و مستقیم بوده است. زیرا شفافیت نقش به بیان صریح انتظارات توجه داشته و تعهد شغلی به فرآیند

میانگین ابعاد چهارگانه تعهد شغل شامل: وابستگی سازمانی $3/33 \pm 0/49$ ، وابستگی حرفه ای $3/35 \pm 0/49$ ، پایداری به ارزشهای کار $3/41 \pm 0/54$ و مشارکت شغلی $3/46 \pm 0/47$ بود.

بر اساس آزمون t^2 هتیلینگ، t^2 مشاهده شده $(12/62)$ از مقدار بحرانی جدول در سطح $P < 0/01$ معنی دار بود. بنابراین تفاوت مشاهده شده بین ابعاد شغلی معنی دار بوده است.

برای تعیین تفاوت بین ابعاد چهارگانه تعهد شغلی از آزمون توکی استفاده شد. نتایج آزمون توکی نشان داد که بین وابستگی سازمانی و مشارکت شغلی تفاوت وجود داشت ($P < 0/001$). به عبارت دیگر وابستگی سازمانی کمتر از مشارکت شغلی بوده است. همچنین بین وابستگی حرفه ای و مشارکت شغلی نیز تفاوت وجود داشت ($P < 0/05$)، به طوری که وابستگی حرفه ای کمتر از مشارکت شغلی بوده است (جدول شماره ۱).

بحث:

منابع انسانی متخصص و متعهد و سازگار به اهداف سازمانی، متمایل به عضویت سازمان بوده و فراتر از وظایف مقرر خود فعالیت می کنند. تعریف و وضوح نقش می تواند احساس رضایت از انجام کار را بدنبال داشته و این احساس، خود موجب دلگرمی و میل

مستمری که فرد علاقه‌مندی خود را نسبت به موفقیت و خوشبختی سازمان ابراز می‌دارد، اشاره می‌کند. پس با افزایش شفافیت نقش می‌توان تعهد شغلی را افزایش داد. Lang و همکاران نیز نشان دادند که ارتباط مثبتی بین شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان وجود دارد (۱۰). از طرفی King و همکاران نیز مشخص کردند که ارتباط مثبتی بین وضوح نقش و تعهد شغلی وجود دارد (۱۵). Klein و همکاران نیز نتیجه گرفته بودند که وضوح نقش می‌تواند منجر به رضایت شغلی و تعهد سازمانی شود (۱۸).

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین شفافیت نقش و ابعاد چهارگانه تعهد شغلی (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزشهای کار و مشارکت شغلی) ارتباط مستقیم و معنی دار است. تعهد شغلی دارای ابعاد یا متغیرهایی است که به عنوان عوامل تعیین کننده و مؤثر در تعهد شغلی محسوب می‌شوند. از جمله وابستگی حرفه‌ای که بر علاقه و رضایت شاغل به شغلش دلالت دارد (۳) و وابستگی سازمانی که مصداق ارتباط روحی و عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت های سازمان است (۴) و پایبندی به ارزشهای کار که بر میل و اشتیاق بیشتر فرد نسبت به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند، دلالت دارد (۵) و سرانجام مشارکت شغلی که شامل درگیری و اشتیاق افراد برای پاسخگویی به خواسته‌هایی که از شغل آنان انتظار می‌رود (۶). هنگامی که شغل فرد برای او تعریف و روشن شود، رضایت او از شغلش و میل و دلدادگی به اهداف و رسالت های سازمان و پاسخ‌گویی او به سازمان در قبال خواسته‌هایی که از او دارند بیشتر می‌شود. Lee و همکارانش نیز نشان دادند که بین تعهد شغلی و وضوح و ویژگی‌های شغلی رابطه مستقیم و

معنی داری وجود دارد و نیز بین ویژگی‌ها و وضوح نقش و ابعاد چهارگانه تعهد شغلی، رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد (۱۳). از طرفی واحدی نیز نتیجه گرفته بودند که میزان تعهد شغلی معلمان بیش از سطح متوسط بوده و همچنین در مورد ابعاد چهارگانه ی تعهد شغلی، بیشترین رتبه مربوط به مولفه پایبندی به ارزشهای کار و کمترین رتبه مربوط به وابستگی حرفه ای بوده است (۱۴).

در این راستا به منظور افزایش شفافیت نقش کارکنان، و تعهد شغلی آنها، تدوین دقیق شرح وظایف کارکنان و روشن نمودن ارتباط اهداف و عملکرد دانشگاه، تعیین دقیق نحوه محاسبه حقوق و مزایا و پاداش های نقدی و غیر نقدی و مطلع نمودن کارکنان در مورد آنها، تعیین نحوه دستیابی کارکنان به آخرین اطلاعات مورد نیاز برای انجام وظایف محوله و تعیین حیطه اختیارات و مسئولیت های کارکنان، پیشنهاد می گردد.

نتیجه گیری:

وضوح و شفافیت نقش، منجر به رضایت و دلگرمی کارکنان و در نهایت تغییر بینش و نگرش فرد نسبت به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت. این امر خود منجر به تعهد شغلی فرد و فعالیت او در جهت تحقق اهداف فردی و سازمان خواهد شد.

تشکر و قدردانی:

این مقاله بر گرفته از طرح تحقیقاتی شماره‌ی (۲۸۵۰۹۲) مرکز مطالعات مدیریت و اقتصاد سلامت بوده و تحت حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان قرار گرفته است. از کلیه همکاران و عزیزانی که در این طرح تحقیقاتی ما را یاری دادند تقدیر می گردد.

منابع:

1. Robbins SP. Management of organizational behavior. Translated to Persian by: Parsaeyan A, Aarabi M. Tehran: Institute of Business Studies and Research. 2005; 150-3.

2. Sangari AR. [Educational administrator's Job commitment. Journal of Educational Administration. 1996; 14(4): 38-40.] Persian
3. Pardakhtchi MH. [Educational administration as a professional field. Journal of Educational Administration. 1995; 14(4): 48.] Persian
4. Ranjbaraian B. [Organizational Commitment. Journal of Administrative and Economic Science, University of Isfahan. 1996; 1-2(10): 42-3.] Persian
5. Plied H, Eicsin H, Katrina R. [The effects of work values on human resource management. Translated by to Persian: Hashemnia Sh. Public Administration Quarterly. 2000; 47: 57-8.] Persian
6. Toosi MA. [Optimizing organization and employee's participation. Public Administration Quarterly. 1999; 51: 27-51.] Persian
7. Rabbani R, Shahnoshi M. [Fundamentals of sociology. Tehran: Avayenoor Pub. 2001; p: 80-6.] Persian
8. Liphm JM, Hoeh JA. School management: foundations and theories. Translated to Persian by: Naeli M. Ahvaz: Shahid Chamran University. 1991; 168-72.
9. Lyons TF. Role Clarity, need for clarity, satisfaction, tension and withdrawal. Organ Behavi Hum Perform. 1992; 1: 99-110.
10. Lang J, Thomas JL, Bliese PD, Adler AB. Job demands and job performance: the mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity. J Occup Health Psychol. 2007 Apr; 12(2): 116-24.
11. Mcenrue MP. Perceived competence as a moderator of the relationship between role clarity and job performance: a test of two hypotheses. J Organ Behavi Hum Perform. 1984 Dec; 34(3): 379-86.
12. Chang TY, Chang TL. Relationship between role stress and Job performance in salespeople employed by travel agents in Taiwan. Int J Stress Manage. 2007 May; 14(2): 211-23.
13. Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. A meta-analytic review of occupational commitment: relations with person- and work-related variables. J Appl Psychol. 2000 Oct; 85(5): 799-811.
14. Vahedi M. [A study of teachers Job commitment in Bonab elementary and middle schools, thesis learning management (MSc). Islamic Azad University Khorasgan, Iran. 2000; 10-54.] Persian
15. King RC, Sethi V. Socialization of professionals in high-technology firms. J High Technol Manage Res. 1992; 3(2): 147-68.
16. Palish LE, Hom PW, Griffeth RW. Managing in the international context: testing cultural generality of sources of commitment to multinational enterprises. J Manage. 1995; 21(4): 671-90.
17. Bliese PD, Castro CA. Role clarity, work overload and organizational support: multilevel evidence of the importance of support. J Work and Stress. 2000; 14(1): 65-73.
18. Klein HJ, Fan J, Preacher KJ. The effects of early socialization experiences on content mastery and outcomes: a mediation approach. J Vocat Behavi. 2006; 68(1): 69-115.